



**Nr. 1224**

TU Verteiler 3

Aushang

*Herausgegeben von der  
Präsidentin der  
Technische Universität  
Braunschweig*

*Redaktion:  
Geschäftsbereich 1  
Universitätsplatz 2  
38106 Braunschweig  
Tel. +49 (0) 531 391-4306  
Fax +49 (0) 531 391-4340*

*Datum: 30.08.2018*

**Tenure-Track Ordnung der  
Technischen Universität Braunschweig**

Hiermit wird die vom Senat der Technischen Universität Braunschweig in seiner Sitzung am 15.08.2018 beschlossene Tenure-Track Ordnung der Technischen Universität Braunschweig hochschulöffentlich bekannt gemacht.

Die Ordnung tritt am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung am 31.08.2018 in Kraft.

# **Ordnung der Technischen Universität Braunschweig zur Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren (Tenure-Track-Ordnung)**

Auf der Grundlage des § 26 Absatz 1 Satz 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15.06.2017 (Nds. GVBl. S. 172), hat der Senat gemäß § 41 Abs. 1 Satz 1 NHG auf Vorschlag des Präsidiums am 15.08.2018 die nachfolgende Ordnung zur Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren beschlossen.

## **Präambel**

Mit der Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren soll exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine frühzeitige und attraktive Karriereperspektive sowie die Planbarkeit des wissenschaftlichen Karrierewegs an der TU Braunschweig eröffnet werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit hohem Potenzial sollen bereits in einem frühen Karrierestadium für die TU Braunschweig gewonnen und langfristig gebunden werden. Dabei sollen insbesondere die Grundsätze der Transparenz und Chancengerechtigkeit berücksichtigt werden.

## **§ 1 Grundsätze und Rahmenbedingungen**

- (1) Diese Ordnung gilt für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Sinne des § 30 NHG, denen im Tenure-Track-Verfahren die Berufung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (W2 oder W3) in Aussicht gestellt wird.
- (2) Diese Ordnung gilt auch für befristet eingerichtete Professuren der Besoldungsgruppe W2, denen im Tenure-Track-Verfahren die Berufung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (W3) in Aussicht gestellt wird.
- (3) Entscheidungen über die Besetzung einer Professur auf Lebenszeit nach dem Tenure-Track-Verfahren erfolgen gemäß dieser Ordnung.
- (4) Gemäß § 26 Abs. 5 Satz 5 NHG können Bewerberinnen und Bewerber der eigenen Hochschule auf eine Juniorprofessur oder W2-Professur auf Zeit in der Regel nur dann berufen werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der TU Braunschweig wissenschaftlich tätig waren.
- (5) Für das Verfahren zur Berufung auf eine Juniorprofessur im Sinne des Absatz 1 gilt § 30 Abs. 3 NHG. Danach wird nach internationaler Ausschreibung der Stelle ein qualitätsgesichertes Verfahren unter Beteiligung von international ausgewiesenen externen Gutachtern bzw. drei international ausgewiesenen externen Mitgliedern der Auswahlkommission durchgeführt.  
Für das Verfahren zur Berufung auf eine befristet eingerichtete W2-Professur im Sinne des Absatz 2 gelten die Regelungen gemäß § 26 Abs. 2 bis 8 NHG. Danach wird nach internationaler Ausschreibung der Stelle ein ordentliches Berufungsverfahren unter Beteiligung von international ausgewiesenen externen Gutachtern bzw. drei international ausgewiesenen externen Mitgliedern der Berufungskommission durchgeführt.
- (6) Gemäß § 30 Abs. 1 NHG nehmen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ihre Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung und Dienstleistung selbständig wahr und erhalten dafür eine angemessene Ausstattung. Befristet eingerichtete W2-Professuren im Sinne des Absatz 2 nehmen nach § 24 Abs. 1 NHG ihre Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Weiterbildung und Dienstleistung selbständig wahr und erhalten dafür eine angemessene Ausstattung.



- (7) Bei Geburt oder Adoption eines Kindes während der Zeit der Juniorprofessur im Sinne des Absatz 1 oder der W2-Professur im Sinne des Absatz 2 kann die Professur auf Antrag des Juniorprofessors bzw. der Juniorprofessorin oder W2-Professorin bzw. W2-Professor unabhängig von einer Beurlaubung um ein Jahr pro Kind (maximal bis zu zwei Jahre) im Rahmen einer Einzelfallentscheidung verlängert werden, um der zusätzlichen Belastung durch die Betreuung des Kindes oder der Kinder Rechnung zu tragen. Die Entscheidung hierüber trifft das Präsidium auf Vorschlag der Fakultät und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. In diesen Fällen wird der Zeitpunkt der Zwischen- und Endevaluation entsprechend verschoben. Die Anwendung dieser Regelung erfolgt vorbehaltlich der hierfür noch erforderlichen Änderung des NHG.

## **§ 2 Tenure-Track-Evaluation**

- (1) Die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren setzt eine positive abschließende Tenure-Track-Evaluation voraus.
- (2) Zu den Kriterien für die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure-Track-Verfahren zählt die Erfüllung der jeweiligen Zielvereinbarung. Diese berücksichtigt insbesondere folgende Leistungen:
- in der Forschung: Publikationen, u.a. Monographien und Beiträge in begutachteten Zeitschriften, Vortragstätigkeit und Drittmittelwerbung in kompetitiven Verfahren (u.a. DFG, ERC)
  - in der Lehre: Nachweis einer insgesamt positiv evaluierten Lehrtätigkeit sowie Betreuung von Studierenden und Promovierenden, Abnahme von Abschlussprüfungen
  - Engagement in der akademischen Selbstverwaltung.
- Darüber hinaus werden auch berücksichtigt: Preise, Beiträge zur Internationalisierung und im Transfer, Beiträge zur allgemeinen Hochschulentwicklung und zum deutschen Wissenschaftssystem sowie zur Entwicklung innovativer Lehrformate.
- (3) Die unter Abs. 2 beschriebene Zielvereinbarung (Tenure-Track-Zielvereinbarung) wird in der Regel vor oder spätestens bei Dienstantritt abgeschlossen und von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, der Dekanin bzw. dem Dekan der jeweiligen Fakultät und der bzw. dem Berufenen unterzeichnet. Alle Zielvereinbarungen orientieren sich an einem einheitlichen Muster und können fächergruppenspezifische sowie fakultative Elemente enthalten. Im Rahmen des Tenure-Track-Verfahrens erhalten alle stimmberechtigten Mitglieder der Tenure-Kommission die Zielvereinbarung zur Kenntnis.
- (4) Tenure, d.h. die Berufung auf eine Professur auf Lebenszeit, wird nach positiver Tenure-Track-Evaluation (§ 9) gewährt.

## **§ 3 Statusgespräche**

- (1) In Vorbereitung der Statusgespräche werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie W2-Professorinnen und W2-Professoren regelmäßigen studentischen Lehrevaluationen unterzogen. Bei unterdurchschnittlichen Ergebnissen kann die Dekanin bzw. der Dekan eine zusätzliche Lehrevaluation durch die Fachvertreterinnen bzw. Fachvertreter veranlassen.
- (2) Mindestens einmal jährlich führt die Dekanin bzw. der Dekan ein Statusgespräch zum bisherigen Stand der Entwicklung und dem voraussichtlichen Erreichen der Tenure-Track-Evaluationsziele (§ 2 und § 9) durch. Der Inhalt und das Ergebnis des Gespräches sind angemessen zu dokumentieren. Die Dekanin bzw. der Dekan kann diese Aufgaben auf die Stellvertreterin bzw. den Stellvertreter übertragen. Auf Wunsch der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors sowie der W2-Professorin bzw. des W2-Professors kann die jeweilig benannte Mentorin bzw. der jeweilig benannte Mentor an diesem Gespräch teilnehmen.



- (3) Bei erheblichen Änderungen der äußeren Rahmenbedingungen können die in der Zielvereinbarung (§ 2 Abs. 2) festgelegten Kriterien im Einvernehmen zwischen der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor oder der W2-Professorin bzw. dem W2-Professor und der Dekanin bzw. dem Dekan mit Zustimmung der Präsidentin bzw. dem Präsidenten angemessen angepasst werden.

#### **§ 4 Mentoring**

- (1) Die Universität ermöglicht ein Mentoringprogramm, die Teilnahme daran ist freiwillig. Die Mentorin oder der Mentor kann dabei aus der eigenen oder einer anderen Fakultät stammen.
- (2) Das Präsidium benennt im Einvernehmen mit dem Senat aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren Personen, die als Mentorinnen bzw. Mentoren zur Verfügung stehen. Im Zuge der Berufungsverhandlung wird das Mentoringprogramm vorgestellt. Bei gewünschter Teilnahme der bzw. des zu Berufenden wird in diesem Rahmen eine Person aus der Mentorengruppe von der jeweiligen Juniorprofessorin bzw. dem jeweiligen Juniorprofessor oder der jeweiligen W2-Professorin bzw. dem jeweiligen W2-Professor ausgewählt. Sollte sich innerhalb der Mentorengruppe keine geeignete Person befinden, kann die bzw. der zu Berufende ein den jeweiligen Wünschen und Erwartungen entsprechendes Mitglied aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren vorschlagen.
- (3) Die Mentorin bzw. der Mentor begleitet die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor oder die W2-Professorin bzw. den W2-Professor bis zum Abschluss des Tenure-Track-Verfahrens. Im Falle des Ausscheidens einer Mentorin bzw. eines Mentors aus der TU Braunschweig kann das Mentorenverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen und mit Zustimmung der Präsidentin bzw. des Präsidenten fortgesetzt werden. Alternativ kann eine neue Mentorin bzw. ein neuer Mentor ausgewählt werden.
- (4) Die Mentorin bzw. der Mentor erhält die Zielvereinbarung (§ 2 Abs. 2) zur Kenntnis.

#### **§ 5 Tenure-Kommission**

- (1) Die Tenure-Kommission der TU Braunschweig setzt sich aus der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten, in deren oder dessen Ressort sich die Zuständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs befindet, sechs weiteren Mitgliedern der Professorengruppe, wobei jede Fakultät einmal vertreten sein sollte, zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeitern, zwei Studierenden (jeweils mit Stimmrecht) und einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung (ohne Stimmrecht) sowie der Gleichstellungsbeauftragten (ohne Stimmrecht) zusammen. Die Mitglieder bestimmt das Präsidium im Einvernehmen mit dem Senat auf drei Jahre, bei den Studierenden auf ein Jahr. Sofern eine Statusgruppe mit nur einem Mitglied in der Tenure-Kommission vertreten ist, wird zusätzlich jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter benannt. Darüber hinaus nehmen zwei weitere von der betroffenen Fakultät benannte Mitglieder der Professorengruppe als beratende Mitglieder (ohne Stimmrecht) an den Beratungen zum jeweiligen Fall teil. Die Leitung sowie Koordinierung des Tenure-Verfahrens obliegt der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten, in deren bzw. dessen Ressort sich die Zuständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs befindet, als Vorsitzender bzw. Vorsitzendem der Tenure-Kommission. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der bzw. des Vorsitzenden.
- (2) Die Tenure-Kommission tritt grundsätzlich zeitnah zu anstehenden Fällen zusammen und berücksichtigt dabei auch die Fristen für nächstmögliche Senatssitzungen.
- (3) Besteht für ein Mitglied der Tenure-Kommission der Anschein der Befangenheit, nimmt es nicht am Entscheidungsfindungsprozess sowie der Abstimmung über das Vorliegen der Befangenheit nach Abs. 4 und Abs. 5 teil. Die Fakultäten stellen sicher, dass für die



von ihnen benannten beratenden Professorinnen und Professoren kein Anschein der Befangenheit besteht.

- (4) Bei Vorliegen folgender – absoluter – Gründe ist grundsätzlich ein Ausschluss vom Verfahren vorgesehen, d.h. die betroffene Person darf weder entscheidend noch beratend weiter mitwirken:
  - Verwandtschaftsverhältnisse oder enge persönliche Beziehungen;
  - dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis, Mentorat) innerhalb der letzten sechs Jahre.
- (5) Bei Vorliegen folgender – relativer – Umstände ist grundsätzlich eine Abwägung der Tenure-Kommission über eine mögliche Befangenheit im Rahmen einer Einzelfallentscheidung notwendig:
  - Mitwirken an Promotion oder Habilitation der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors;
  - enge wissenschaftliche Kooperation, z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte oder gemeinsamer Publikationen innerhalb der letzten sechs Jahre (Multi- bzw. Co-Autorenschaft), gemeinsame Patente oder gemeinsame Patentanmeldungen, Netzwerkbildung;
  - unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenz mit eigenen Projekten oder Plänen;
  - eigene wirtschaftliche Interessen an der Evaluationsentscheidung.

## **§ 6 Zwischenevaluation**

- (1) Bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren erfolgt auf Antrag des/der Betroffenen bis zum Ende des dritten Jahres eine umfassende Zwischenevaluation unter Beteiligung der Tenure-Kommission.
- (2) Die Zwischenevaluation wird frühestens im zweiten Jahr spätestens zweieinhalb Jahre nach Dienstantritt durch die Einreichung des Selbstberichtes (§ 8) von der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor in Gang gesetzt.
- (3) Der Selbstbericht wird zunächst der Fakultät und von dieser anschließend mit einer Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans der bzw. dem Vorsitzenden der Tenure-Kommission zusammen mit vier Gutachternvorschlägen, darunter zwei internationalen Gutachterinnen bzw. Gutachtern, vorgelegt.
- (4) Die bzw. der Vorsitzende der Tenure-Kommission holt mindestens zwei Gutachten, davon ein internationales Gutachten ein, die eindeutige Aussagen darüber treffen, ob die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor
  - a) generell berufungsfähig ist und
  - b) wie sich die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor im Hinblick auf die Absprachen der Zielvereinbarung und die Aussichten auf ein erfolgreiches Tenure-Verfahren entwickelt hat.
- (5) Auf Wunsch der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessor hat das ausgewählte Mitglied der Mentorengruppe (§ 4) das Recht, eine schriftliche oder mündliche Stellungnahme gegenüber der bzw. dem Vorsitzenden der Tenure-Kommission abzugeben.
- (6) Die bzw. der Vorsitzende der Tenure-Kommission legt die Gutachten (entsprechend Abs. 2 und 3) und die Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans sowie gegebenenfalls auch die Stellungnahme der Mentorin bzw. des Mentors gemeinsam mit dem Selbstbericht und den Lehrevaluationen dem Präsidium vor und gibt eine schriftliche Empfehlung ab. Das Präsidium prüft diese Unterlagen und die bisher erreichten Meilensteine der Zielvereinbarung. Die Präsidentin bzw. der Präsident teilt der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor das Ergebnis dieser Prüfung schriftlich mit. In kritischen Fällen führen der Dekan bzw. die Dekanin sowie das Präsidium ein Gespräch mit der Juniorprofessorin bzw. dem Juniorprofessor, dessen Ergebnisse schriftlich dokumentiert werden. Im Falle der nicht erfolgreichen Zwischenevaluation kann



gemäß § 30 Abs. 4 Satz 3 NHG das Dienstverhältnis um bis zu ein Jahr verlängert werden.

- (7) Erhält eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor während des zunächst auf drei Jahre befristeten Dienstverhältnisses, d.h. vor Durchführung der Zwischenevaluation, einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann dies auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors als positive Zwischenevaluation gewertet werden. Der Antrag ist an die Dekanin bzw. den Dekan der zuständigen Fakultät zu richten. Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses tritt jedoch nicht automatisch ein. Auf Vorschlag der Fakultät kann das Dienstverhältnis von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden.

## **§ 7 Einleitung des Tenure-Track-Evaluationsverfahrens**

- (1) Das Tenure-Track-Evaluationsverfahren wird
- a) im dritten Jahr des nach erfolgreicher Zwischenevaluation um weitere drei Jahre verlängerten Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin bzw. Juniorprofessor bzw.
  - b) im fünften Jahr des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses als W2-Professorin bzw. W2-Professor auf Zeit
- jeweils auf Antrag des/der Betroffenen eingeleitet. Der Antrag wird zunächst der Fakultät und von dieser anschließend der bzw. dem Vorsitzenden der Tenure-Kommission zusammen mit vier Gutachternvorschlägen, darunter zwei internationalen Gutachterinnen bzw. Gutachtern, vorgelegt.
- (2) Dem Antrag sind ein Selbstbericht (§ 8) sowie die Ergebnisse der Lehrevaluationen beizufügen. Zuständig für die Durchführung des Verfahrens ist die Tenure-Track-Kommission. Das Ergebnis der Evaluation soll spätestens drei Monate vor Ende des jeweiligen Befristungszeitraumes vorliegen.
- (3) Ein auswärtiger Ruf nach Durchführung der Zwischenevaluation bzw. während des befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses als W2-Professorin bzw. W2-Professor auf Zeit stellt grundsätzlich keinen Ersatz für die abschließende Tenure-Track-Evaluation dar. Erhält eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor nach Durchführung der Zwischenevaluation einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann das Verfahren der abschließenden Tenure-Track-Evaluation auf Antrag der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors vorzeitig eingeleitet werden; der Ruf ist im Rahmen der Evaluationskriterien zu berücksichtigen.
- (4) Erhält eine W2-Professorin bzw. ein W2-Professor einen auswärtigen Ruf einer Universität auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur oder eine entsprechende Professur an einer ausländischen Universität, kann das Verfahren der abschließenden Tenure-Track-Evaluation auf Antrag der W2-Professorin bzw. des W2-Professors vorzeitig eingeleitet werden; der Ruf ist im Rahmen der Evaluationskriterien zu berücksichtigen.

## **§ 8 Selbstbericht**

Der Selbstbericht ist grundsätzlich in englischer Sprache zu verfassen und soll insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Lebenslauf
- Darstellung der Lehr- und Forschungsleistungen gemessen an den in der Zielvereinbarung dokumentierten wissenschaftlichen Zielen
- Publikationsliste (Publikationen getrennt nach begutachteten Originalpublikationen, Buchbeiträgen, Herausgeberschaften etc.)



- Übersicht über Anträge auf kompetitiv eingeworbenen Mittel und eingeworbene Drittmittel (getrennt nach begutachteten und anderen Verfahren) mit Listung der Gesamtfördersumme
- Angaben zu Forschungsk Kooperationen und sonstigen wissenschaftlichen Aktivitäten
- Darstellung der Forschungsziele für die kommenden fünf Jahre
- Übersicht über Lehrveranstaltungen und Anzahl der abgenommenen Prüfungen inklusive der Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen
- Übersicht über laufende und abgeschlossene Studienabschlussarbeiten und Promotionen
- Mitwirkung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung
- Wahrgenommene Weiterbildungen, insbesondere zur Hochschuldidaktik
- Darstellung von Transferaktivitäten
- Darstellung von Leistungen im Bereich Internationalisierung.

Ein Abweichen vom Erfordernis der englischen Sprache ist bei entsprechender Fächerkultur mit Beschluss der Tenure-Kommission möglich.

## **§ 9 Durchführung des Tenure-Track-Evaluationsverfahren**

- (1) Die Durchführung des Tenure-Track-Evaluationsverfahrens orientiert sich in der Regel an folgenden Ablaufschritten:
  - Die Tenure-Kommission formuliert den Gutachterauftrag ggf. unter Beschreibung der Situation des Fachs in Deutschland und holt mindestens zwei externe Gutachten, darunter grundsätzlich mindestens ein Gutachten aus dem Ausland, ein. Bestandteil des Gutachterauftrags ist in der Regel u. a. die Bitte, die betreffende Professorin bzw. den betreffenden Professor in eine fiktive, fachspezifische Vergleichsgruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem vergleichbaren Karrierestadium einzuordnen.
  - Die Tenure-Kommission hört zum Verfahren die Dekanin bzw. den Dekan und die Studiendekanin bzw. den Studiendekan der Fakultät sowie weitere für die Entscheidungsfindung relevante Personen an, insbesondere auch die in den Fakultätsrat gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden.
  - Die Gleichstellungsbeauftragte sowie bei schwerbehinderten Kandidatinnen und Kandidaten die Schwerbehindertenvertretung haben das Recht zur Stellungnahme.
  - Auf Wunsch der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors sowie der W2-Professorin bzw. des W2-Professors hat das ausgewählte Mitglied der Mentorengruppe (§ 4) das Recht, eine schriftliche oder mündliche Stellungnahme abzugeben.
  - Die Tenure-Kommission organisiert einen universitätsöffentlichen Tenure-Vortrag, in dem die betreffende Professorin bzw. der betreffende Professor ihre bzw. seine fachwissenschaftliche und didaktische Qualifikation zeigt. Zu dem Vortrag können ggf. auch einzelne oder alle Gutachterinnen bzw. Gutachter ergänzend zu ihren schriftlichen Gutachten geladen und im Anschluss von der Tenure-Kommission gehört werden.
- (2) Die Tenure-Kommission beurteilt auf Basis aller vorliegenden Unterlagen und Anhörungen nach Vorliegen der angeforderten Gutachten die persönliche und fachliche Eignung der betreffenden Professorin bzw. des betreffenden Professors einschließlich ihres bzw. seines weiteren Entwicklungspotentials. Die Ergebnisse der Zwischenevaluation sowie das Erreichen der Zielvereinbarung (§ 2) werden von der Tenure-Kommission bei der Entscheidungsfindung ebenfalls berücksichtigt.
- (3) Die Tenure-Kommission unterbreitet dem Präsidium auf dieser Grundlage einen begründeten Entscheidungsvorschlag. Sie legt dem Vorschlag die Gutachten, die Stellungnahme der Fakultät, den Selbstbericht der betreffenden Juniorprofessorin bzw. des betreffenden Juniorprofessors bzw. der betreffenden Professorin bzw. des betreffenden Professors sowie – soweit abgegeben – die Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des ausgewählten Mitglieds der Mentorengruppe bei.

## **§ 10 Evaluationsentscheidung**

- (1) Die Entscheidung, die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor bzw. die W2-Professorin bzw. den W2-Professor auf eine Professur auf Lebenszeit zu berufen, trifft das Präsidium auf der Basis des Entscheidungsvorschlags der Tenure-Kommission nach Stellungnahme des Senats und im Einvernehmen mit dem Hochschulrat.
- (2) Das sich an eine positive Tenure-Entscheidung anschließende Verfahren zur Berufung auf die Professur auf Lebenszeit wird unter Berücksichtigung der Möglichkeiten nach § 26 Absatz 1 Satz 4 NHG auf eine Stellungnahme des Fakultätsrates unter Berücksichtigung des Entscheidungsvorschlages der Tenure-Kommission verkürzt.

## **§ 11 Regelungen für gemeinsame Berufungen**

- (1) Sofern eine Juniorprofessorin oder Juniorprofessor bzw. W2-Professorin oder W2-Professor gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung berufen wurde, kann die Tenure-Kommission im entsprechenden Verfahren um bis zu zwei beratende Mitglieder der außeruniversitären Forschungseinrichtung erweitert werden.
- (2) Die bereits bestehenden Kooperationsvereinbarungen zwischen der TU Braunschweig und der jeweiligen außeruniversitären Forschungseinrichtung bleiben hiervon unberührt. Sie werden bei Bedarf im konkreten Einzelfall um eine entsprechende Zusatzvereinbarung ergänzt.

## **§ 12 Schlussbestimmungen**

- (1) Die Regelungen dieser Ordnung treten am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt § 16 der „Leitlinien für Juniorprofessuren, u.a. zur Besetzung und Zwischenevaluation von Juniorprofessuren sowie zur Umsetzung der Tenure-Track-Option“ (Leitlinien für Juniorprofessuren, HöB-Nr. 777 vom 21.07.2011), außer Kraft.
- (2) Für Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren, welche vor in Kraft treten dieser Ordnung an die TU Braunschweig unter Zusage einer Tenure-Track-Option berufen wurden und die bei Inkrafttreten dieser Ordnung bereits eine erfolgreiche Zwischenevaluation auf Basis der Leitlinien für Juniorprofessuren durchlaufen haben, gelten die Regelungen des § 16 der Leitlinien für Juniorprofessuren weiterhin bis zum Ende des verlängerten Dienstverhältnisses.